

NTJU News

発行所：ヌヴォトン テクノロジージャパン労働組合
住 所：京都府長岡京市神足焼町1番地
発行人：山本 明広 編集人：労働政策

2023-No.10

2024年 4月 8日

NTJ労組 第8期 第3回職場統括委員会

日 時：2024年 4月23日(火) 17:30～
場 所：長岡京地区 B棟 組合講堂 + Web
議 案：①2024年総合労働条件改善闘争集約に関する件
②その他

1号
議案

2024年総合労働条件改善闘争 集約に関する件

NTJ労組は、2024年総合労働条件改善闘争において、電機連合の闘争方針に基づき、会社との交渉を行い、賃金改善ならびに一時金の決定などを中心とした取り組みを行いました。

会社回答は、電機連合の最終方針(ハドメ)に沿った内容であることから、今回、2024年闘争の集約を提案しますので、職場での論議をよろしくお願いします。

<<2024年闘争に関する評価と見解>>

■総論

2024闘争は、世界経済が緩やかな成長を続けている一方、半導体市況の変動は大きく、また物価高やウクライナ・中東といった国際情勢の影響で依然として不安定な状態が続いており、さらに能登半島地震の影響もあり、厳しい状況下での交渉でした。そのような中、NTJ労組としては、賃金も物価も経済も安定的に上昇する経済社会へとステージ転換をはかる正念場と捉え、激しい環境変化の中、積極果敢に挑戦し続ける従業員に対し、モチベーションの維持・向上、さらに現場力・企業競争力の強化のため、継続した「人への投資」を行うことが重要と考え、グローバル半導体メーカーとしてNTCJの更なる発展とプレゼンス向上に取り組む観点、よりよい社会を創っていくために社会的責任を果たす観点などを総合的に勘案し、組合要求を行いました。

今回の会社回答内容については、厳しい環境の中でも、個人と会社が共に成長する、共にレベルアップするために、組合員一人一人の更なる成長を期待したものであると受け止めています。

■賃金について

今闘争は、個人と会社が共に成長していくために、「人への投資」を継続していくとの労使の共通認識をより一層深めた交渉となりました。

会社は、社会情勢や外部環境の変化による組合員の生活への影響について認識しているものの、「半導体業界のおかれている立場は楽観視できる状況ではない。「人への投資」を継続的に実現するためには効率化・生産性向上を伴い成長することが大前提である。賃金以外にも教育投資、デジタル投資など、総合的な投資が必要であり、中長期的な将来の成長性を踏まえ、従業員と会社が共に成長するための選択をすべき」との考えを主張してきました。

それに対してNTJ労組は、NTCJの更なる発展とプレゼンス向上、そして事業成長の実現と実質賃金の向上を図り、経済の好循環を回していくために、積極的な「人への投

資」が重要であるとの考え方を基本方針として、賃金水準改善の交渉に臨みました。交渉終盤では業界一丸となって賃金水準の改善を進めようとする電機連合の方針に基づき、NTCJに集う組合員のモチベーションの向上と、今闘争に対する組合員の期待に報いるよう会社の英断を求めました。

その結果、賃金については、「人への投資」として月例賃金の引き上げで満額回答の13,000円の賃金水準改善(仕事等級毎の傾斜配分)を行うことになりました。また、ネクストステージパートナー社員の基本給は一般組合員とほぼ同率の水準改善、年齢別最低賃金は最終方針に沿った水準改善を行うことになりました。初任給については、2024年度大学・大学院卒初任給を13,000円の水準改善を行い、加えて、大卒・院卒に合わせ、その他の校種水準も改善することになりました。

回答にあたり、会社からは“半導体市況が厳しい中でも、個人の成長と会社の成長を確実に実感できるように労使一体となって取り組むことを期待したものであり、この回答に込めた思いを組合員へ正しく伝えてほしい”と求められました。

これらの会社回答は、安心して働ける環境整備の重要性と、昨今の経済社会の情勢や社会的責務、価格高騰による組合員の生活に与える影響も鑑み、極めて重い決断をいただいたものだと思っております。この結果を、ONE TEAM、ONE NUVOTONとして会社と個人がともに成長し、人が集いたくなる組織づくり、人づくりにつながるように労使一体で取り組んでいかなければならないと考えます。

■労働協約の改定について

60歳以降の雇用制度については労使協議の場を設置し、法改正の動向や職場の声も考慮し、課題を明確にしたうえで、多様な人材が年齢や性別・国籍に関係なく、今まで以上に活躍していくための施策を論議していきます。

回答内容（要旨）

I. 賃金について

1. 本給の改定

現行の賃金テーブルにて本給改定を行った後に、3ページに記載の「本給改定額表」とおり、仕事等級ごとの賃金水準改善を行います。

【本給改定】

●主務職については、2024年3月31日現在の仕事等級を適用します。総合職、技能・特務職については、2023年12月31日現在の仕事等級を適用します。

●2024年4月1日主務職登用者については、2023年12月31日現在の仕事等級を適用します。

【賃金水準改善】

●本給改定後に、2024年4月1日現在の仕事等級に基づき賃金水準改善を行います。

●2024年度以降、各仕事等級の本給レンジ(最高水準、標準的水準、下限水準)について、賃金水準改善額と同額の引き上げを行います。

●調整給2の支給対象者については、賃金水準改善額と同額を調整給2から減額します。

2. 最低保証本給の設定 ※満年齢:2024年3月31現在

満年齢	最低保障本給（水準改善額）
18歳	184,500円（＋11,000円）
25歳	192,500円（＋5,500円）
40歳以上	239,500円（＋5,500円）

●なお、18歳、25歳、40歳の最低保障本給の改定に伴い、その他の年齢の最低保障本給を下表の水準とします。

満年齢	金額	満年齢	金額
19歳	185,600円	30歳	208,000円
20歳	186,800円	31歳	211,100円
21歳	187,900円	32歳	214,200円
22歳	189,100円	33歳	217,300円
23歳	190,300円	34歳	220,400円
24歳	191,400円	35歳	223,500円
26歳	195,600円	36歳	226,700円
27歳	198,700円	37歳	229,900円
28歳	201,800円	38歳	233,100円
29歳	204,900円	39歳	236,300円

3. 初任給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	191,000円（＋15,000円）
短 大	200,500円（＋14,000円）
高 専	230,000円（＋31,000円）
大 学	255,000円（＋13,000円）
大学院	280,000円（＋13,000円）

4. 2023年度卒入社者の本給

学 歴	金 額（水準改善額）
高 校	197,000円（＋15,000円）
短 大	205,000円（＋14,000円）
高 専	236,500円（＋31,000円）
大 学	262,000円（＋13,000円）
大学院	288,500円（＋13,000円）

●2023年入社者の入社日は、2023年9月1日以前とします。

II. 一時金

1. 支給原資

「固定賞与」2.5ヶ月、「チャレンジ賞与」2.0ヶ月、「業績賞与」は前年度の税引き前営業利益の15%とする。

なお、税引き前営業利益10億円までは、主務以下へすべて配分し、10億円を超えた部分は、現在の労務構成、従業員数、総基準内賃金を勘案し35%を配分する。

2. 支給日 夏季:2024年 7月 5日(金)

冬季:2024年12月 6日(金)

III. 社員外従業員について

1. 賃金改定

＜ネクストステージパートナー基本給＞

適用 仕事等級	フルタイム勤務 (月額)	パートタイム勤務 (時給)
NL1+	298,700円(＋9,400円)	1,940円(＋60円)
NL1	279,400円(＋8,800円)	1,820円(＋60円)
NL2	246,900円(＋7,800円)	1,610円(＋50円)
NG1/NM1	216,400円(＋6,800円)	1,410円(＋50円)
NG2/NM2	197,000円(＋6,200円)	1,280円(＋40円)
NG3/NM3	184,500円(＋11,000円)	1,200円(＋70円)
NM4	184,500円(＋11,000円)	1,200円(＋70円)

2. 一時金

◆支給額

【NL2以上】

(正社員の各仕事等級の評価別査定額

＋ 仕事等級別業績賞与)×0.6

【それ以外】

(正社員の各仕事等級の評価別査定額

＋ 仕事等級別業績賞与)×0.6 ＋ NSP基本給×1.2

※パートタイム勤務者については所定労働時間数で按分して算出

算式:(適用仕事等級別定額)

×(カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数
－不在日数)

/ (カレンダーによる支給対象期間中の所定労働日数)

■本給改定額表

【主務職】

(単位:円)

仕事 等級	ゾーン		評価別本給改定額							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
L1+	最高水準以上	520,500 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	15,700
	ゾーン2	480,500 以上 520,500 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	440,500 以上 480,500 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L1	最高水準以上	489,200 以上	-12,500	-9,400	-5,000	0	900	2,100	2,600	14,700
	ゾーン2	449,200 以上 489,200 未満	-12,500	-9,400	-5,000	2,100	4,100	6,100	8,100	
	ゾーン1	389,200 以上 449,200 未満	0	6,500	13,000	16,900	20,800	24,700	28,600	
L2	最高水準以上	437,000 以上	-10,600	-8,000	-4,200	0	800	1,800	2,200	13,000
	ゾーン2	397,000 以上 437,000 未満	-10,600	-8,000	-4,200	1,800	3,500	5,200	6,900	
	ゾーン1	337,000 以上 397,000 未満	0	5,500	11,000	14,300	17,600	20,900	24,200	

【総合職】

仕事 等級	ゾーン		評価別本給改定額							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
G1	最高水準以上	378,700 以上	-7,700	-5,500	-2,300	0	600	1,300	1,600	11,400
	ゾーン2	348,200 以上 378,700 未満	-7,700	-5,500	-2,300	1,300	2,500	3,800	5,000	
	ゾーン1	275,700 以上 348,200 未満	1,500	4,200	8,600	10,900	13,100	15,400	17,600	
G2	最高水準以上	337,700 以上	-6,900	-4,900	-2,100	0	500	1,100	1,400	10,400
	ゾーン2	316,700 以上 337,700 未満	-6,900	-4,900	-2,100	1,200	2,300	3,400	4,500	
	ゾーン1	237,400 以上 316,700 未満	1,300	3,700	7,700	9,700	11,700	13,700	15,700	
G3	最高水準以上	307,300 以上	-5,900	-4,200	-1,800	0	400	1,000	1,200	9,400
	ゾーン2	285,400 以上 307,300 未満	-5,900	-4,200	-1,800	1,000	2,000	3,000	3,900	
	ゾーン1	164,500 以上 285,400 未満	1,100	2,500	6,700	8,500	10,200	12,000	13,700	

【技能・特務職】

仕事 等級	ゾーン		評価別本給改定額							水準改善額
			1	2	3	4	5	6	7	
M1	最高水準以上	378,700 以上	-6,200	-3,100	0	0	500	1,100	1,300	11,400
	ランクⅡ-2	348,200 以上 378,700 未満	-6,200	0	800	1,600	2,400	3,200	4,000	
	ランクⅡ-1	286,800 以上 348,200 未満	1,300	3,600	7,300	9,300	11,200	13,100	15,000	
	最高水準以上	348,200 以上	0	0	0	0	500	1,100	1,300	
	ランクⅠ	275,700 以上 348,200 未満	1,200	3,400	6,900	8,700	10,500	12,300	14,100	
M2	最高水準以上	337,700 以上	-5,500	-2,800	0	0	400	900	1,100	10,400
	ランクⅡ-2	316,700 以上 337,700 未満	-5,500	0	700	1,500	2,200	2,900	3,600	
	ランクⅡ-1	274,400 以上 316,700 未満	1,100	3,200	6,600	8,300	10,000	11,700	13,400	
	最高水準以上	316,700 以上	0	0	0	0	400	900	1,100	
	ランクⅠ	237,400 以上 316,700 未満	1,000	3,000	6,200	7,800	9,400	11,000	12,600	
M3	最高水準以上	307,300 以上	-4,700	-2,400	0	0	400	800	1,000	9,400
	ランクⅡ-2	285,400 以上 307,300 未満	-4,700	0	600	1,300	1,900	2,500	3,100	
	ランクⅡ-1	236,100 以上 285,400 未満	1,000	2,500	5,800	7,300	8,800	10,300	11,800	
	最高水準以上	285,400 以上	0	0	0	0	400	800	1,000	
	ランクⅠ	212,600 以上 285,400 未満	900	2,000	5,400	6,800	8,200	9,600	11,000	
M4	最高水準以上	264,800 以上	-3,400	-1,700	0	0	300	600	700	8,100
	ランクⅡ-2	245,400 以上 264,800 未満	-3,400	0	500	1,000	1,400	1,800	2,200	
	ランクⅡ-1	210,700 以上 245,400 未満	800	1,700	4,600	5,900	7,100	8,300	9,500	
	最高水準以上	245,400 以上	0	0	0	0	300	600	700	
	ランクⅠ	162,600 以上 245,400 未満	600	1,400	3,800	4,900	5,900	6,900	7,900	

●総合職の各仕事等級のゾーン1、技能・特務職の各仕事等級ランクⅠ、ランクⅡ-1の評価「1」の者で、2023年4月1日から2024年3月31日の期間において、不在日数が60日以上の場合は、本給改定額(昇給額)を「0」とします。

●ゾーンをまたがって本給改定する場合、本給改定後の本給において、次ゾーンの下限水準を上回る部分(降給の場合は次ゾーンの上限水準を下回る部分)に調整率(次ゾーン同一評価本給改定額÷適用ゾーン本給改定額)を乗じて本給改定額の調整を行います。ただし、調整率がマイナスとなる場合の調整率は「0」とします。

●本給改定後に本給レンジの下限水準を下回る場合は、下限水準までは正します。